

تقدير الذات وعلاقته بأخلاقيات الوظيفة لدى
العاملين والمتقاعدين في الأردن

وائل عبد الرزاق العطيّات & أ.د. شذى عبد الباقي العجيلي

تقدير الذات وعلاقته بأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن

وائل عبد الرزاق العطيات

باحث بكلية العلوم التربوية، جامع عمان العربية، الأردن

Wealalatyat@gmail.com

أ.د. شذى عبد الباقي العجيلي

أستاذ علم النفس التربوي، كلية العلوم التربوية، جامعة عمان العربية، الأردن

Shathaaiajeely@yahoo.co.uk

قبلت للنشر في ٢٠٢٠ / ١١ / ٣

قدمت للنشر في 2020 / 1 / 12

الملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى تقدير الذات وعلاقته بأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن، ولتحقيق هدف الدراسة تم إعداد مقياسين وهما مقياس تقدير الذات وتكون من (38) فقرة، ومقياس أخلاقيات الوظيفة والذي تكون من (66) فقرة موزعة على خمسة أبعاد، واستخرج لهما مؤشرات الصدق والثبات، وطبق المقياسان على عينة الدراسة المكونة من (747) عاملاً ومتقاعداً من مديريات تربية محافظة البلقاء، بواقع (٦٠٥) عاملاً (١٤٢) متقاعداً اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن، كما أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من أخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن، في حين ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في مستوى تقدير الذات بين العاملين والتقاعدين ولصالح العاملين من الإناث تعزى للجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في مستوى أخلاقيات الوظيفة بين العاملين والمتقاعدين ولصالح المتقاعدين من الإناث، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة معنوية بين تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن. وأوصت الدراسة بضرورة المحافظة على مستوى مرتفع من تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن؛ لكي يستمر لديهم الشعور بالرضا والسعادة وبالتالي التزامهم بسلوكيات أخلاقية وظيفية حميدة في بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: مستوى تقدير الذات، أخلاقيات الوظيفة، العاملين، المتقاعدين

<http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6>

Self-esteem and its Relationship with the Job Ethics among Employees and Retirees in Jordan

Wael Abd Alrazzaq Al Ateyat

Researcher at College of Educational Sciences, Amman Arab University, Jordan

Wealalatyat@gmail.com

Prof. Dr. Shatha Al-Ajeely

Professor of Educational Psychology, College of Educational Sciences, Amman Arab
University, Jordan

shathaalajeely@yahoo.co.uk

Received in 12th January 2020

Accepted in 3rd November 2020

Abstract: This study aimed at exploring self-esteem and its relationship with the job ethics among employees and retirees in Jordan. Two measures have been developed: the self-assessment scale and the ethics of the job scale. Reliability and validity of both instruments have been obtained. Random sample consisted of (747) workers and retirees from the directorates of Balqa Governorate: (605) workers and (142) retirees. The results showed that there was a medium level of self-esteem among workers and retirees in Jordan. There were statistically significant differences of ($\alpha \leq 0.05$) in the levels of self-esteem among workers and retirees due to gender and in favor of females' workers. There were also statistically significant differences of ($\alpha \leq 0.05$) in the level of job ethics among workers and retirees in favor of females' retirees. The results revealed a positive correlation of moral significance between the self-esteem and the ethics of job among workers and retirees in Jordan.

Keywords: Self-esteem: Job Ethics, Workers, Retirees

Summary:**Introduction:**

The subject of self-esteem has a great deal in educational and psychological studies because of its importance in the balance of the personality and behavior of the individual. The human person still coexists in different stages of the human development stages, from the embryonic stage to the old age, and whenever the individual lives an experience through which he seeks to achieve psychological compatibility in the various stages of his life. Having positive relationships is a requirement and goal for everyone, whether within the family or in any other environment. This necessarily corresponds to the need for a concept based on a positive self-assessment or what is termed self-esteem. The concept of self-esteem is mainly matured in the relationship of those needs and desires. An individual may express his needs for appreciation and respect through his desire to possess power and achieve accomplishments, mastery and efficiency or independence and freedom, and he may additionally aspire to a prominent position, prestige, respect and recognition. This reflects the true meaning of self-esteem (Mandara, Murray, 2000).

Plummer (2005) explained that having positive relationships is a requirement and goal for everyone, whether in the family or in any other environment. This necessarily corresponds to the need for a concept based on a positive self-assessment or what is termed (self-esteem). Self-esteem is one of the aspects that can be of value and importance in the psychological field; it is one of the basic concepts that build personality theories, as one of its primary functions is to strive towards the integration and consistency of the individual personality to be more adapted to the environment in which he lives. This is what made it the focus of psychological and educational studies. The concept of self-esteem is mainly matured in the relationship of those needs and desires. An individual may express his needs for appreciation and respect through his desire to possess power and achieve accomplishments, mastery and efficiency or independence and freedom, and he may additionally aspire to a prominent position, prestige, respect and recognition. This reflects the true meaning of self-esteem.

Nathaniel (referred to in Momani 2006) believes that self-esteem is an emotional need that one cannot do without. The value of self-esteem relates to the individual's conscious capabilities to present situations realistically, and to respond to them in a manner consistent with his human worth.

Both Shehata and Al-Najjar (2003) have indicated that self-esteem is the evaluation of something or the quality of something or it is the process of diagnosing individual problems, that is, the process of passing judgment on the value of something. While Mruk (2006) found that personal accomplishments have the greatest impact on an individual's self-esteem, when the individual deals effectively with the various problems and obstacles facing him, this has a positive indication of the individual's sense of competence and success in life.

Erikson (1997) describes the stages of human psychosocial development, saying that each stage of life adds something specific to the stages that follow, creates new images of the previous stages, and classifies the stage of ego integrity versus the feeling of despair as a stage that begins in the sixth decade of life, the elderly may meet it by influencing the environment in which he lives, and not being indifferent as it is a late stage in his life, in which youngsters become adults, and leave the house. Likewise, some elderly people believe that it is a new stage when they avoid any knowledge about the characteristics of this stage, it reflects on their values, morals and their professional behavior.

There is no doubt that the progress and success of states in achieving their goals and aspirations is closely linked to the ability of their institutions to accomplish the tasks and tasks entrusted to them in the best way. The success of organizations in achieving their goals also depends on the quality of the human element, its level of efficiency, and the values and ethics of the job that it is characterized in, as it is the goal and means for developing organizations and making the required changes (Abboud, 2006).

As for Al-Anzi and Al-Saadi (2002), they clarified the job ethics as a set of principles and values through which the integrity of behaviors, judgments, and ethics are measured.

Given that every employee needs social and psychological support, which undoubtedly contribute to mental health, self-satisfaction and self-esteem of the employee, whether he is a worker or retired, the researcher wanted to reveal the relationship between self-esteem and job ethics for workers and retirees in Jordan, as no study was conducted, at the local and Arab levels, that addressed the variables of study in their current form. The study also highlighted important aspects in the lives of workers and retirees, including the professional biography of both segments of workers who are still at their work, and retirees who were occupying jobs in the governmental and private sectors and present in government institutions, associations and cultural forums in the Balqa Governorate.

Therefore, this study is considered one of the leading studies at the local and Arab levels, as it is a modest contribution to be added to the Arab Library.

Study Problem:

The study of self-esteem occupied a large area of the interests of scientists and researchers in the field of educational psychology, personality and mental health. This is due to the growing interest of researchers in the positive aspects of personality rather than being limited to negative aspects such as self-abasement, low self-esteem, and lack of social interaction. Self-esteem is one of the main axes in understanding a person until he is given adequate care. There is no doubt that self-esteem is an important dimension in the lives of individuals as it expresses their pride, confidence, their preparations and scientific achievements. The development of this aspect benefits individuals and also groups. Self-esteem is an important factor in determining the behavior and personality growth of workers and retirees in Jordan. There are a number of theories that talked about the importance of self-esteem, including Abraham Maslow (Maslow, 1954), James (W. James, 1842), Cooper Smith (Cooper Smith, 1967), Rogers (Rogers, 1961), and Mruk (Mruk, 2006). Therefore, the research problem can be summarized in answering the following questions:

1. What is the level of self-esteem in workers and retirees in Jordan?
2. What is the level of job ethics in workers and retirees in Jordan?

3. Are there statistically significant differences at the level of significance of ($\alpha \geq 0.05$) in the self-esteem of workers and retirees due to the variable of (job status, gender)?
4. Are there statistically significant differences at the level of significance of ($\alpha \geq 0.05$) in job ethics in workers and retirees in Jordan due to the variable of (job status, gender)?
5. Is there a correlation at the level of statistical significance of ($\alpha \geq 0.05$) between the degree of self-esteem and job ethics for workers and retirees in Jordan?

Study Objectives

The aim of the current research is to identify the level of self-esteem and its relationship to job ethics in workers and retirees in Jordan.

Study procedures:

Study Approach

A relational descriptive approach was used, which is the approach appropriate to the nature of the relationships between the two study variables: self-esteem and job ethics.

Study Sample

The sample of study consisted of (747) workers and retirees, who were chosen from the directorates of education in Al Balqa governorate, by (605) workers and (142) retirees who were chosen in a simple random manner from the study population (2018-2019).

Study tool

Two measures were applied in this study, namely the Self-Esteem Scale, consisting of (38) items and Job Ethics Scale, consisting of (66) items. The validity and reliability of the two measures were extracted to achieve the purposes of the study and answer its questions. A relational descriptive approach has also been used to find the relationship between the level of self-esteem and job ethics in retirees in Jordan.

Results of Study

<http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6>

The results showed that there is a moderate level of job ethics in workers and retirees in Jordan, while statistically significant differences appeared at the level of significance of ($\alpha \geq 0.05$) in the responses of the sample members in the level of self-esteem due to gender and in favor of females. The study also showed that there are statistically significant differences at the level of significance of ($\alpha \geq 0.05$) in the responses of the sample members in the level of job ethics due to gender and for the benefit of females, and there is a positive correlation with significance level between self-esteem and job ethics in workers and retirees in Jordan. The study recommended the need to maintain a high level of self-esteem among workers and retirees in Jordan. In order to continue to have a sense of contentment and happiness, their commitment to benign functional ethical behaviors in the work environment is thus.

المقدمة:

يحظى موضوع تقدير الذات حيزاً كبيراً في الدراسات التربوية والنفسية لأهميته في اتزان شخصية وسلوك الفرد، وما زالت الذات الإنسانية تعيش مراحل مختلفة من مراحل النمو الإنساني ابتداءً من المرحلة الجنينية وصولاً إلى الكهولة والشيخوخة، وكلما عاش الفرد خبرة ما يسعى من خلالها إلى تحقيق التوافق النفسي في مختلف مراحل حياته. إن التمتع بعلاقات إيجابية مطلب وغاية لكل فرد سواء أكان داخل الأسرة أو في أية بيئة أخرى، وهذا ما يقابله بالضرورة حاجة إلى مفهوم يعتمد على تقييم إيجابي للذات أو ما يصطلح عليه تقدير الذات أو احترام الذات. وينضج مفهوم تقدير الذات بصفة رئيسة في علاقة تلك الحاجات والرغبات، فالفرد قد يعبر عن حاجاته للتقدير والاحترام من خلال رغبته في امتلاك القوة، وتحقيق الإنجاز والتمكن والكفاءة أو الاستقلال والحرية، وقد يتطلع بالإضافة إلى ذلك إلى مكانة مرموقة وهيبه واحترام واعتراف به، وهذا ما يعكس المعنى الحقيقي لتقدير الذات (Murray, Mandara, 2000).

لقد أوضح (Plummer ٢٠٠٥)، إن التمتع بعلاقات إيجابية مطلب وغاية لكل فرد سواء أكان داخل الأسرة أم في أية بيئة أخرى، وهذا ما يقابله بالضرورة حاجة إلى مفهوم يعتمد على تقييم إيجابي للذات ويعد تقدير الذات من الجوانب التي يمكن أن تكون ذات قيمة وأهمية في المجال النفسي فهو من المفاهيم الأساسية في بناء الشخصية، حيث من وظائفه الأساسية السعي نحو تكامل واتساق شخصية الفرد ليكون أكثر تكيفاً مع البيئة التي يعيش فيها وهذا ما جعله محور اهتمام الدراسات النفسية والتربوية، وينضج مفهوم تقدير الذات بصفة رئيسة في علاقة تلك الحاجات بالرغبات، فقد يعبر الفرد عن حاجاته للتقدير والاحترام من خلال رغبته في امتلاك القوة، وتحقيق الإنجاز والتمكن والكفاءة أو الاستقلال والحرية، وقد يتطلع بالإضافة إلى ذلك إلى مكانة مرموقة وهيبه واحترام واعتراف به، وهذا ما يعكس المعنى الحقيقي لتقدير الذات.

ويرى ناتانيل (Nathaniel) المشار إليه في المومني (2006) أن تقدير الذات حاجة وجدانية لا يستطيع الفرد الاستغناء عنها، أذ تتعلق قيمة الذات بقدرات الفرد الواعية لتقدير الأوضاع بواقعية، والاستجابة لها بما يتلاءم مع قيمته الإنسانية.

لقد أشار كل من شحاته والنجار (٢٠٠٣) إلى أن تقدير الذات هو تقييم شيء أو جودة شيء ما، أو هو عملية تشخيص مشاكل الفرد، أي عملية إصدار حكم على قيمة الشيء. في حين وجد (Mruk، 2006) إن الإنجازات الشخصية لها أكبر الأثر على تقدير الفرد لذاته، عندما يتعامل الفرد التعامل الفعال مع المشكلات والعقبات المختلفة التي تواجهه، فإن ذلك له دلالة إيجابية في إحساس الفرد بالكفاءة والنجاح في الحياة.

لقد وصف (Erikson ١٩٩٧)، مراحل النمو النفسي الاجتماعي للإنسان بأن كل مرحلة من مراحل الحياة تضيف شيئاً محددًا للمراحل التي تليها، ويخلق صور جديدة للمراحل السابقة، ويصنف مرحلة تكامل الأنا مقابل الشعور باليأس (Ego Intertyvs. Despair)، بأنها مرحلة تبدأ بالعقد السادس من العمر وقد يقابلها المسن بالتأثير على المحيط الذي يعيش فيه، وعدم الاكتراث لكونها مرحلة متأخرة من العمر، ففيها يصبح الصغار كبارا، ويغادرون البيت، كما يعتقد بعض المسنين إنها مرحلة جديدة عندما يتجنبون أي معرفة عن خصائص هذه المرحلة، فإنها تنعكس على قيمهم وأخلاقهم وسلوكهم الوظيفي.

كما أدرج إبراهيم ماسلو (Maslow) تقدير الذات في التسلسل الهرمي للحاجات الإنسانية ووصف شكلين مختلفين من التقدير هما: الحاجة إلى التقدير من قبل الآخرين، والحاجة إلى تقدير الذات يشكل حب الذات. ويرتبط تقدير الذات بكثير من المتغيرات منها أخلاقيات الوظيفة، ويقصد بأخلاقيات الوظيفة (Job ethics) بأنه سلوك العاملين في إطار الوظيفة، أو العمل الإداري، ويتضمن أنظمة وقيم، وتقاليد، وعادات، عن طريق ترسيم وتهذيب الأخلاق، وان التربية السليمة تنادي بغرس القيم والمبادئ الأخلاقية بما يتفق ونظام المجتمع الذي يعيش فيه الفرد (Orth & Robbins، 2014).

ومما لا شك فيه فإن تقدم ونجاح الدول في تحقيق أهدافها وتطلعاتها يرتبط ارتباطاً وثيقاً بقدرة مؤسساتها على إنجاز المهام والأعمال الموكلة إليها على أحسن وجه، كما وتتوقف عملية نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها على نوعية العنصر البشري فيها، ومستوى كفاءته والقيم وأخلاقيات الوظيفة. التي يتصف بها، بوصفه الغاية والوسيلة في تطوير المنظمات وفي إجراء التغييرات المطلوبة فيها (عبود، ٢٠٠٦).

لقد قام عدد من الباحثين أمثال (Smith et al، Hansen ،Eriksen، 2006). بتسليط الضوء على أخلاقيات الوظيفة، فوصفها بأنها عبارة عن مبادئ، وقواعد، وقيم تتحكم في سلوك الوظيفة للأفراد والجماعات نسبة إلى ما هو صحيح، وما هو خطأ، لوضع معايير ما هو جيد أو رديء من السلوك واتخاذ القرار.

ولقد قام العنزي والساعدي (2002) بتوضيح أخلاقيات الوظيفة على أنها، مجموعة من المبادئ والقيم يقاس من خلالها استقامة التصرفات، والأحكام، وأخلاقياتها التي تميزها عن غيرها. ويوضح كل من pant & sharp،Cohen (2001) أخلاقيات الوظيفة بأنها التزام الموظف بواجباته الموكلة اليه وفقاً للقانون، وتتمثل باحترامه للقوانين والأنظمة المسموح بها، واحترام قيم وتقاليد المجتمع وعاداته، والعدالة وعدم التحيز، والعمل من أجل المصلحة العامة وذلك بصون أسرار المنظمة واحترام الوقت، والتقييد بساعات الدوام من أجل إنجاز أكبر. وفي الاتجاه ذاته، أشار كونر (Connor، 2006) إلى أن أنظمة التقييم والمكافأة المعتمدة في المنظمة يمكن أن تقود إلى اكتشاف الارتباط في الكيفية التي يقوم بها كل من المدراء والعاملين بملامسة القيم في أعمالهم وتصرفاتهم اليومية.

لقد أوجز (Kammeyer، 2012) مفهوم أخلاقيات الوظيفة بأنه مجموعة من الأفعال، والتصرفات، والتغيرات، وغير ذلك من الأنشطة التي يمارسها الفرد داخل المنظمة، بقصد تحقيق أهداف المنظمة، وتحقيق حاجته، ويمكن وضع الإطار المفاهيمي له بطريقتين، الرضا الوظيفي العاطفي، الذي يشكل الشعور الشخصي العام، والشعور العالمي عن الوظيفة، كما أنه مزيج مركب من التقييمات المعرفية والموضوعية، لأوجه وظيفية محددة، مثل تحديد الأجور، والظروف، والفرص المتاحة،

والجوانب الأخرى لشغل وظيفة معينة. وفي هذا السياق ظهرت ثلاثة مصطلحات وكما أشار إليها (Phua, 2012) وهي:

١. أخلاقيات المنظمة: ويهتم بتفسير أخلاقيات الموظف أياً كان موقعه داخل المنظمة التي يعمل فيها.

٢. الأخلاقيات الإنسانية: وتهتم بدراسة أخلاقيات الأفراد داخل المجتمع ككل.

٣. الأخلاقيات الإدارية: وتهتم بدراسة أخلاقيات رجال الإدارة في كافة المستويات داخل المنظمات المختلفة.

وأضاف (فيو) أن كل موظف بحاجة إلى الدعم الاجتماعي والنفسي، اللذان يساهمان دون شك في ترسيخ الصحة النفسية والرضا عن الذات وتقديرها لدى الموظف سواء كان عاملاً أم متقاعدًا، مما دفع الباحث إلى الكشف عن العلاقة بين التقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن، إذ لم تجر دراسة على المستوى المحلي والعربي تناولت بها متغيرات الدراسة بشكلها الحالي، كما سلط الضوء على جوانب مهمة في حياة العاملين والمتقاعدين شملت السيرة المهنية لكلا الشريحتين الذين لا يزالون على رأس عملهم والمتقاعدين في

القطاعات الحكومي والخاص والموجودين في المؤسسات الحكومية والجمعيات والمنتديات الثقافية في محافظة البلقاء.

لذا تعد هذه الدراسة من الدراسات الرائدة على المستوى المحلي والعربي، إذ تعد مساهمة متواضعة تضاف إلى المكتبة العربية.

مشكلة الدراسة:

احتلت دراسة تقدير الذات حيزاً كبيراً من اهتمامات العلماء، الباحثين في مجال علم النفس التربوي والشخصية والصحة النفسية، ويرجع سبب ذلك تنامي اهتمام الباحثين للجوانب الإيجابية في الشخصية بدلاً من الاقتصار على المظاهر السلبية. مثل جلد الذات، واحتقار الذات، وعدم التفاعل الاجتماعي ويعتبر تقدير الذات من المحاور الأساسية في فهم الإنسان حتى تقدم له الرعاية الكافية، ولا

شك في أن تقدير الذات من الأبعاد المهمة في حياة الأفراد. حيث إنه يعبر عن اعتزازهم وثقتهم بها واستعداداتهم وإنجازاتهم العلمية، وإن تنمية هذا الجانب يفيد الأفراد ويفيد الجماعات أيضا. ويعد تقدير الذات عاملا مهما في تحديد السلوك ونمو الشخصية. للعاملين والمتقاعدين في الأردن وهناك عد من النظريات تحدثت عن أهمية تقدير الذات منها نظرية (Maslow)، (1954 نظرية (W. James ١٨٤٢) نظرية (Rogers، 1961) نظرية (Mruk، 2006)) وعليه يمكن تلخيص مشكلة البحث في الاجابة عن

اسئلة الأتية

١. ما تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن؟
٢. ما أخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0,05)$ في تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين تعزى لمتغير (الحالة الوظيفية، الجنس)؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,05)$ في أخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن تعزى لمتغير (الحالة الوظيفية، الجنس)؟
٥. هل توجد علاقة ارتباطية عند مستوى الدلالة الإحصائية $(\alpha \leq 0,05)$ بين درجة تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن؟

أهمية الدراسة:

تمثلت أهمية الدراسة الحالية في أنها حاولت الكشف عن العلاقة الارتباطية بين مستوى تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن وتناولت أهمية الدراسة جانبين، الأهمية النظرية، والأهمية العملية.

الأهمية النظرية:

تمثلت أهمية الدراسة من الناحية النظرية من خلال ما قدمته الدراسة الحالية من أطر نظرية تتعلق بمتغيري الدراسة إلا وهما تقدير الذات، وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والتقاعدين في الأردن وإمكانية الاستفادة منها والاطلاع عليها من قبل المهتمين والباحثين في إجراء دراسات لاحقة تتناول

هذه المتغيرات مجتمعة أو منفردة، كما أن النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية ستفيد الباحثين والمختصين باطلاعهم على العلاقات القائمة بين هذين المتغيرين وكيفية التعامل معها.

الأهمية العملية:

تتلخص الأهمية العملية التطبيقية لهذه الدراسة هو اسهام ما توصلت اليه من نتائج يمكن الاستفادة منها في وضع الحلول والمقترحات التي من شأنها وضع خارطة الطريق لفهم متطلبات المتقاعدين مقارنة بالعمليين، خاصة في هذه المرحلة المتقدمة من العمر، وذلك بالاستفادة من خبراتهم الوظيفية وهذا ما يؤدي الى تحسين عمل المؤسسات وتحسين ظروف المتقاعدين الحياتية والنفسية

التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

سعت الدراسة بتعريف متغيرات الدراسة اصطلاحياً وإجرائياً وكما يلي:

تقدير الذات (Self-esteem): يعرف روزنبارغ (Rosenberg 1979. P 54)، تقدير الذات بأنه اتجاهات الفرد الشاملة نحو ذاته، السلبية منها والإيجابية، وعليه فإن الفرد بتقدير ذات مرتفع يعد نفسه ذا قيمة وأهمية، بينما يتميز الشخص المنخفض في تقدير الذات بعدم الرضا عن النفس ورفض الذات واحتقارها.

وأضاف روزنبارغ بأن تقدير الذات هو التقويم الذي يضعه المسن عن نفسه، ويتصل بخصائص وأنماط سلوكية مقبولة أو غير مقبولة يعبر عنها بفقرات الاختبار الذي طبق في هذه الدراسة. ويعرف تقدير الذات إجرائياً في هذه الدراسة بالدرجة التي حصل عليها المستجيبين من عاملين ومتقاعدين على فقرات مقياس (روزيناغس) لتقدير الذات والذي تم تطويره في الدراسة الحالية.

أخلاقيات الوظيفة (The Job Ethics): يعرف عبود (2005، ص ص: ١٦-١٧) "أخلاقيات الوظيفة العامة، بأنها وثيقة تصدرها الدولة وتتضمن مجموعة من القيم التي تتبناها المنظمات على اختلاف أنواعها في توجيه وممارسة العاملين في أدائهم لأعمالهم والتي تساعدهم في مواجهة القضايا والمشكلات التي تعترضهم أثناء أدائهم للأعمال الموكلة إليهم".

ويعرف إجرائياً بالدرجة التي حصل عليها المستجيبين من عاملين ومتقاعدين على مقياس أخلاقيات الوظيفة الذي تم تطويره في الدراسة الحالية.

العاملين (Employees): يعرف قانون العمل في أحكامه، رقم 8 لسنة (1996) العامل هو كل شخص ذكر كان أم أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويعمل تحت إمرة صاحب العمل سواء أكان في المؤسسات العامة أو الخاصة ويخضع إلى أحكام قانون العمل (قانون-العمل-الأردني المنشورات/ ١٠٨)

ويعرف إجرائياً بأنه كل شخص يعمل ولا يزال على رأس عمله في المؤسسات العامة والخاصة لقاء اجر محدد بحسب الأنظمة والقوانين والتشريعات الأردنية.

المتقاعدين (Retirees): تعرف المؤسسة العامة للتقاعد (٢٠١٢)، المتقاعد هو كل موظف (مدني / أو عسكري) انتهت مدة خدمته، وخصص له بموجب أنظمة التقاعد راتباً تقاعدياً عن الفترة التي قضاها بالوظيفة، وشمل هذا التعريف موظفي وموظفات المؤسسات والهيئات العامة. (المؤسسة العامة للتقاعد، 2012) (منشورات المؤسسة العامة للتقاعد عمان الأردن)

ويعرف إجرائياً بالأشخاص الذين أصبحوا هم خارج الخدمة (الوظيفة) نتيجة إحالتهم على التقاعد بسبب العمر، وإنهاء مدة خدمتهم في المؤسسات، والذين يتواجدون في النوادي الثقافية والمنتديات في محافظ البلقاء

الدارسات السابقة:

قام الباحثان باستعراض أهم الدارسات العربية والأجنبية ذات الصلة بمتغيري الدراسة "تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة" بحسب التسلسل الزمني لها من الأقدم إلى الأحدث، وهي كالآتي: أجرى بيدرسون ورد وروف (Pedersen & Rendtorff، 2004) دراسة هدفت إلى استطلاع علاقات المسلك الأخلاقي للمسؤولية الإدارية بطرائق مختلفة، كما هدفت إلى دراسة المسؤولية الإدارية في إطار قيم وأخلاقيات الموظف العام وقد أجريت الدراسة على (٤٦٥) موظفاً، طبق عليهم مقياس الواجبات الوظيفية الملزم بها الموظف، ومقياس الإحساس بالمسؤولية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك

نوعين من المسؤولية: المسؤولية الموضوعية والمتعلقة بالواجبات والمهام الوظيفية الملزم بها الموظف وتكون بناء على عقد يلزم الموظف بسلوك معين، والمسؤولية الثانية ذاتية وهو التصرف الذي ينمي عن الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية والمصلحة العامة، والذي قد يكون مخالفاً للأنظمة والإجراءات، وتكون الإشكالية الرئيسية في حال تعرض الموظف لما يسمى بتضارب ما بين المسؤولية الموضوعية والمسؤولية الذاتية.

كما أجرى برجمان ووسفلت (Bergman & Weisfelt, 2005) دراسة هدفت إلى التعرف على أهم العوامل التي تؤدي إلى الفشل الأخلاقي في منظمات القطاع العام، وعن البعد الأخلاقي في الخدمة العامة، والتي تناولت ارتباط الأخلاقيات بالقيم ومصادر أخلاقيات السلوك الإداري مع ارتباط ذلك بنوع من الرقابة، طبقت الدراسة على (٧٣٠) موظفاً من موظفي الخدمة العامة، طبق عليهم مقياس أخلاقيات السلوك الإداري، وتوصلت النتائج إلى ضعف الرقابة الإدارية ووجود خروقات في سلوكيات العاملين خاصة في التعامل مع الآخرين، وضعف في أداء واجباتهم الوظيفية.

بينما أجرى القطاونة (٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى بيان أهمية المبادئ الأخلاقية وقواعد السلوك المهني في عمل موظفي دائرة ضريبة الدخل والمبيعات. وصممت استبانة تم من خلالها جمع بيانات الدراسة، طبقت على (١٤٠) موظفاً وموظفة من دائرة ضريبة الدخل والمبيعات، اختيروا من (٧) مديريات وقد أخضعت (١١٣) استمارة فقط للتحليل الإحصائي لتوفر الشروط فيها. وأظهرت نتائج الدراسة وجود مبادئ أخلاقية يلتزم بها موظفو الدائرة أثناء عملهم مثل الالتزام بالنصوص القانونية، ومراجعة تقارير السنوات السابقة.

أما العنزي (٢٠٠٦) فقد قام بدراسة هدفت إلى مدى إدراك الموظفين للواجبات الوظيفية والمسؤولية والإدارية والاجتماعية الملقاة على عاتقهم. ولتحقيق أهداف الدراسة تم عمل مسح مكثبي للمفاهيم والدراسات السابقة، بالإضافة إلى عمل مسح ميداني من خلال تصميم استبيان تم توزيعه على عينه دراسة المكونة من (٢٦٨) من العاملين في الأجهزة الحكومية والتي تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية

للأخلاقيات المهنية تعزى للذكور والإناث، وعدم إدراك مجموعة الموظفين لواجباتهم الوظيفية، وعدم حصولهم على حقوقهم الوظيفية، في حين أدرك بعض الموظفين المسؤولية الإدارية والاجتماعية وهذا عند الذكور أكثر من الإناث، كما توصلت الدراسة إلى عدم الالتزام بالأخلاقيات الإدارية من قبل فئات من الموظفين.

في حين أجرى مبروك (٢٠٠٧) دراسة هدفت إلى معرفة الأبعاد الأساسية للتوافق الاجتماعي لدى المتقاعدين وغير المتقاعدين في مدينة القاهرة، حيث تكونت العينة من (١١٤) متقاعداً من الذكور، ومثلهم من العاملين كما توصلت نتائج التحليل العملي عن وجود أربعة عوامل للرضا عن الحياة وهي (الشعور بالرضا، والشعور بالأمان، والقناعة، والانسجام)، وتوصلت نتائج تحليل الانحدار المتعدد إلى أول منبى بالرضا عن الحياة وهو تقدير المسن لحالته الصحية بنسبة تباين ٢٤٪، ثم يليه متغير الانبساط كسمة من سمات الشخصية والإسهام الثاني في الرضا عن الحياة بنسبة ١٣٪، وأخيراً جاء متغير التدين كمنبى ثالث بنسبة تباين قدرها ٧٪.

كما أجرى كل من زيرك وزيرك ويونج (Zisberg, Zisberg & Schepp, & Young, 2009) دراسة هدفت إلى معرفة مدى الترابط بين السمات المعرفية والعلمية والروتين (الرتابة) وبعض العوامل الديموغرافية للمسن. تكونت العينة من (٨٠) متقاعداً من الأمريكان الذين يعيشون بشكل مستقل، وتم تقييم وضعهم الوظيفي، والحالة المعرفية، ومدى تفضيلهم للروتين، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية بين الحالة الوظيفية والروتين، أو حب الروتين، كما أظهرت وجود علاقة ارتباطية متبادلة بين العمر والتعليم والروتين. أما المعرفة فليس لها علاقة بالروتين لأن الروتين سمة ترتبط بمختلف جوانب الرفاه في سن الشيخوخة.

أما دراسة المرعوب (٢٠١٠) وكان هدفها التعرف على فاعلية برنامج إرشادي متعدد الأوجه في تنمية تقدير الذات والتوافق الاجتماعي لدى المتقاعدين في المجتمع السعودي وتم إجراء الدراسة على عينة بلغت (١٠٠) مسن ومتقاعد بمنطقة حائل بالملكة العربية السعودية تراوحت أعمارهم من (٦٥ - فأعلى) سنة قسموا إلى مجموعتين تجريبية وضابطة، طبق البرنامج الإرشادي على المجموعة

التجريبية وظهرت نتائج الدراسة أن للبرنامج أثر إيجابي على تنمية تقدير الذات والتوافق الاجتماعي، لدى المجموعة التجريبية للبحث

في حين أجرى الدراحي (٢٠١١) دراسة هدفت إلى التعرف على أخلاقيات العمل الإداري للمدراء في الوزارات العراقية من وجه نظر الموظفين، وأعدت أداة تكونت من عشرة مجالات، هي: النزاهة، وتحمل المسؤولية، والأمانة، والصدق، والصبر والحكمة، والمودة الرحمة، والشجاعة، والتضحية، والعدالة، والنصيحة، والتي بلغت (٥٤) فقرة وُزعت على عينة تكونت من (٥٠٠) موظفاً وموظفة في الوزارات العراقية، واعتمدت الحقيقة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحقيق أهداف الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن التتبع لمدراء الأقسام كان بمستوى عالٍ من الأخلاقيات في العمل الإداري من وجهة نظر الموظفين والموظفات، وعدم وجود فروق في أخلاقيات العمل الإداري تعزى للجنس.

كما قام صارة (٢٠١٢) بدراسة هدفت إلى الكشف عن علاقة تقدير الذات بالدافعية للإنجاز لدى طلبة الثانوية، بحسب الجنس، اشتملت عينة الدراسة على مجموعة من طلبة الثانوية بلغ عددهم (٣٧٧) طالبا وطالبة بواقع (١٧٧) طالباً و(٢٠٠) طالبة حيث كان متوسط العمر لديهم (٤, ١٨) سنة وبانحراف معياري بلغ (٠, ١) سنه، وقد أظهرت النتائج بوجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز لدى العينة ككل، كما أشارت إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في تقدير الذات ولصالح الذكور، وهناك فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز ولصالح الذكور أيضاً. وقام القداح، (٢٠١٣) بدراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين المهارات القيادية وتقدير الذات لدى رؤساء الجامعات واشتملت العينة على ٢٠ رئيساً، وبعد استخدام أداتي المهارات القيادية وتقدير الذات أفرزت النتائج على، وجود علاقة ارتباطية بين المهارات القيادية وتقدير الذات، وعدم وجود أثر للتخصص ونوع الجامعة في بيانات الدراسة.

كما أجرى خان وكوارم وعباس ومحمد واسما (Muhammed & Abbas, Khurram, Khan, 2013, Asma) دراسة هدفت إلى اختبار الآثار الأساسية لأخلاق العمل الإسلامي باستخدام طريقة

"time lagged" والنظر إلى عدالة المنظمات في دورات الموظفين، والرضا الوظيفي، والالتزام بالعمل. وتوضيح التأثير المعدل لأخلاق العمل الإسلامي في العدالة. ولقد أوضح التحليل باستخدام بيانات مجمعة من قبل (١٨٢) موظفاً في أحد الجامعات الخاصة في باكستان وعينة من الموظفين في المستشفيات التابعة للجامعة، وتوصلت النتائج إلى أن هناك علاقة طردية بين أخلاق العمل الإسلامي والرضا الوظيفي والالتزام بالعمل، وأن هنالك علاقة عكسية بين أخلاق العمل، والدوران الوظيفي. كما أن هناك علاقة عكسية بين العدالة التوزيعية والدوران الوظيفي، في حين ظهرت علاقة طردية تربط بين العدالة الإجرائية والرضا الوظيفي والالتزام بالعمل من قبل الموظفين الذين يلتزمون بالأخلاق الإسلامية بشكل عال، والعكس صحيح للموظفين الذين يلتزمون بالأخلاق الإسلامية بشكل منخفض.

وأجرى هولمكوست (Holmquist، 2013) دراسة هدفت إلى معرفة تأثير الوقت في بيئة العمل لدى العاملين، وكيفية الاستفادة والاستغلال الأمثل له أثناء العمل. وقد كشفت دراسة الحالة التي أجريت على سلوك الموظفين الذين يعملون في القطاع بيع قطع الغيار في استغلال الوقت، وثمة طريقة يمكن من خلالها للموظفين أن يستفيدوا في زيادة أجورهم من التعارض ما بين الوقت الحقيقي والوقت المسجل. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبانة كأداة للدراسة والتي وُزعت على عينة مكونة من (٣٣٥) موظفاً، منهم (١١٦) موظفاً في فلوردا في الولايات المتحدة الأمريكية، و(٢١٩) موظفاً في كوريا الجنوبية. وكشف تحليل للنتائج أن قليلاً من المشاركين الأمريكيين رفضوا سلوك استغلال الوقت غير الأخلاقي في تعزيز أرباحهم على حساب رب العمل، بينما بينت النتائج تعاطف القليل من الكوريين تجاه هذا السلوك.

أما العقيلي (٢٠١٤) دراسة هدفت إلى التعرف إلى واقع التزام الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض بأخلاقيات العمل وأيضاً التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لديهم، كما هدفت للتعرف إلى طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من

الموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض من مختلف مراكزهم ومراتبهم الوظيفية والتي بلغ عددهم (١٧٠٠) فيما كانت العينة تتكون من (٣١٣) موظفة، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات والتي تكونت من (٤٧) فقرة، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان منها، يوجد تفاوت في درجة موافقة أفراد الدراسة على بعد التزام الموظفات والإداريات بالأخلاقيات الوظيفية، وأنه يوجد تفاوت في آراء أفراد الدراسة حول مستوى الرضا عن الأجرة، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والرضا عن الأجر.

إجراءات الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي وهو المنهج المناسب لإيجاد العلاقة بين مستوى تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من فئتين.

أولاً: الموظفين العاملين في مديرية تربية محافظة البلقاء، والبالغ عددهم (٦٥٩١) موظفاً وموظفه موزعين على أربع مديريات، وهي مديرية تربية (السلط - القصبه، وعين الباشا، ودير علا، والشونة، للعام (٢٠١٨ - ٢٠١٩) حسب مديرية التربية والتعليم في محافظة البلقاء (ملحق (٤)).

ثانياً: مجتمع المتقاعدين الذين يرتادون الجمعيات والمنتديات الثقافية الموجودة في محافظة البلقاء للعام (2018-2019) فقد بلغ عددهم (١٤٩) متقاعداً ومتقاعدة من كافة مديريات محافظة البلقاء، حسب مديرية التربية والتعليم في محافظة البلقاء (ملحق (٤)).

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة من العاملين في مديريات تربية محافظة البلقاء ومن أربع مديريات فقد بلغ عددهم (٦٠٥) موظفاً أي بنسبة (١٠٪) من مجتمع الدراسة، في حين تم اختيار جميع المتقاعدين بطريقة المسح الشامل، وتم توزيع (١٤٩) استبانة عليهم، وتم استرداد (١٤٢) استبانة شكلت ما نسبته (٩٥،٣٪) من مجتمع المتقاعدين، وبهذا فقد بلغ عدد أفراد عينة

الدراسة (٧٤٧) عاملاً ومتقاعداً، والجدول (٢) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية.

الجدول (٢): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٤١٢	55.1
	أنثى	٣٣٥	44.9
	المجموع	٧٤٧	100
الحالة الاجتماعية	متزوج	٤٩١	65.7
	أعزب	١٧٤	23.3
	مطلق	٤٩	6.6
	أرمل	٣٣	4.4
	المجموع	٧٤٧	100
الفئة العمرية	أقل من ٢٥ سنة	٣٩	5.2
	من ٢٥ - أقل من ٣٥ سنة	١٠٧	14.3
	من ٣٥ - أقل من ٤٥ سنة	٢٠٥	27.5
	من ٤٥ - أقل من ٥٥ سنة	١٧٢	23.0
	٥٥ سنة فأكثر	٢٢٤	30.0
	المجموع	٧٤٧	100
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	١١٤	15.3
	بكالوريوس	٤٧٦	63.7
	دبلوم عالي	٤١	5.5
	ماجستير	٧٢	9.6
	دكتوراه	٤٤	5.9
	المجموع	٧٤٧	١٠٠

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
المسمى الوظيفي	مدير	١١٩	١٥,٩
	موظف	٦٢٨	٨٤,١
	المجموع	٧٤٧	١٠٠
الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٥٩	7.9
	من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	١١١	14.9
	من ١٠ - أقل من ١٥ سنة	١٤٣	19.1
	من ١٥ - أقل من ٢٠ سنة	١٣١	17.5
	٢٠ سنة فأكثر	٣٠٣	40.6
	المجموع	٧٤٧	٪١٠٠

أداتا الدراسة:

من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة الحالية تم تطبيق مقياس تقدير الذات ومقياس أخلاقيات الوظيفة بعد التأكد من صلاحيتها للتطبيق وعلى النحو الآتي:
أولاً: مقياس تقدير الذات

بمراجعة الأدب النظري والدارسات السابقة المتعلقة بتقدير الذات، تم الحصول على مقياس تقدير الذات لروزبرك (Rosenberg، 1979، P.54)، وقد استخدم هذا المقياس مع شرائح مختلفة من المجتمع من عاملين ومتقاعدين تكون المقياس من (٣٨) فقرة، تقيس تقدير الذات، بواقع (٢٢) فقرة موجبة، و (١٦) فقرة سالبة، كما اشتمل المقياس على أربعة بدائل للإجابة هي: (موافق بشدة)، و (موافق)، و (غير موافق)، و (غير موافق بشدة). وقد أعطيت الدرجات (٤، ٣، ٢، ١) للبدائل وعلى التوالي إذا كان اتجاه الفقرة إيجابياً، و(١، ٢، ٣، ٤) إذا كان اتجاه الفقرة سالباً.

صدق مقياس تقدير الذات:

استخرج (Rosenberg، 2009) الخصائص السيكومترية لمقياس تقدير الذات تراوحت قيمة مؤشر صدق البناء (0.62 - 0.95) باستخدام معامل ارتباط بيرسن، فيما بلغت قيم ثبات المقياس (0.85)

بطريقة إعادة الاختبار (test – retest) في حين بلغت معامل الثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة الفا كرنباخ (0.72)

ويهدف التأكد من صدق المحتوى لمقياس تقدير الذات تم عرضه بصورته الأولية على (١٠) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس في تخصصات علم النفس التربوي، والقياس والتقويم، والإرشاد النفسي، والتربية الخاصة في جامعة عمان العربية (الملحق ٢) بهدف الوقوف على دلالات صدق المحتوى للمقياس لتناسب مع أغراض الدراسة. وقد طلب من المحكمين بالأدلاء بآرائهم حول صلاحية فقرات المقياس المراد قياسها وتعديل ما يرونه مناسباً، وحذف غير المناسب منها، وقد ادلوا آرائهم في تعديلات المقياس وتم الاخذ بجميع الملاحظات التي اتفق عليها ٨٠٪ وأكثر من المحكمين، وهو المعيار الذي وضعه الباحث لقبول تعديلات المحكمين وكما في الملحق (١).

مؤشرات صدق البناء لمقياس تقدير الذات:

كما تم استخراج مؤشرات صدق البناء وذلك بتطبيق المقياس على عينة من خارج عينة الدراسة قوامها (٤٠) عاملاً، واستخرجت معامل الارتباط بين درجة الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس، فقد بلغت قيم معامل ارتباط بيرسون، وكما موضحة في الجدول (٣).

الجدول (٣): قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس تقدير الذات

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	0.772**	١١	0.747**	٢١	0.684**	٣١	0.605**
٢	0.621**	١٢	0.514**	٢٢	0.670**	٣٢	0.794**
٣	0.669**	١٣	0.462**	٢٣	0.622**	٣٣	0.647**
٤	0.699**	١٤	0.407**	٢٤	0.625**	٣٤	0.555**
٥	0.559**	١٥	0.608**	٢٥	0.592**	٣٥	0.481**
٦	0.630**	١٦	0.446**	٢٦	0.655**	٣٦	0.733**
٧	0.728**	١٧	0.437**	٢٧	0.588**	٣٧	0.682**
٨	0.638**	١٨	0.549**	٢٨	0.606**	٣٨	0.356**

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
		0.682**	٢٩	0.431**	١٩	0.643**	٩
		0.693**	٣٠	0.684**	٢٠	0.664**	١٠

يلاحظ من الجدول (٣) أن معاملات الارتباط لدرجة الفقرات والدرجة الكلية لمقياس تقدير

الذات تراوحت بين (٣٦، ٠ - ٧٧، ٠) وجميعها كانت قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥ &).

ثبات مقياس تقدير الذات

تم استخراج ثبات مقياس تقدير الذات بطريقة إعادة الاختبار (test-retest) حيث طبق المقياس على عينة بلغت (٤٠) عاملاً من خارج عينة الدراسة، ثم أعيد التطبيق عليهم بعد مرور مدة (١٥) يوم من التطبيق الأول وتم حساب معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين التطبيقين، فبلغت قيمة معامل الثبات (٠,٨٢) وهو معامل ثبات مقبول في الدراسات النفسية والتربوية، كما تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا لاستخراج معامل الاتساق الداخلي، حيث بلغ معامل الاتساق الداخلي (٠,٨٠) وهو معامل اتساق داخلي مقبول أيضاً.

تصحيح مقياس تقدير الذات:

للإجابة على فقرات مقياس تقدير الذات تم وضع تدرج رباعي وذلك من خلال إعطاء درجات للبدائل الواردة في المقياس وهي (موافق بشدة، موافق، غير موافق، غير موافق بشدة) وهي على التوالي (٤، ٣، ٢، ١) في حالة إذا كانت الفقرات إيجابية، وأعطيت الدرجات بالطريقة العكسية (١، ٢، ٣، ٤) في حالة إذا كانت الفقرات سلبية، وهذا فقد تراوحت درجات المقياس بين أعلى درجة للمقياس (١٥٢) وأقل درجة (٣٨).

كما اعتمد الحكم على مستويات تقدير الذات باستخدام المعادلة الآتية: -

$$١ = \frac{١-٤}{٣} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (للتدرج)}}{\text{عدد الفئات (المستويات)}} = \text{طول الفئة}$$

فكانت المستويات وكما يلي:

من ١,٠٠ - وأقل من ٢,٠٠ بدرجة ضعيفة

من ٢,٠٠ - وأقل من ٣,٠٠ بدرجة متوسطة

من ٣,٠٠ - ٤,٠٠ بدرجة عالية

ثانياً: مقياس أخلاقيات الوظيفة:

بعد الاطلاع على الدراسات ذات الصلة بالدراسة الحالية تم الحصول على مقياس أخلاقيات الوظيفة للرواشدة (٢٠٠٧)، تكون المقياس من قسمين يتضمن القسم الأول معلومات عن خصائص المستجيب من الناحية الجندرية (ذكر، أنثى) والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة الوظيفية، والمستوى الوظيفي، أما القسم الثاني فقد تضمن فقرات المقياس وعددها (٦٦) فقرة توزعت على خمسة مجالات، كما هي موضحة في الجدول (٤).

الجدول (٤): مجالات مقياس أخلاقيات الوظيفة وفقرات كل مجال

الرقم	المجال	الفقرات
١	إدراك الموظفين بواجباتهم الوظيفية	٨-١
٢	إدراك الموظفين للمسؤولية الإدارية والاجتماعية	١٥-٩
٣	حقوق الوظيفة	٢٢-١٦
٤	المنافسة الأخلاقية	٣٠-٢٣
٥	الاختبار الأخلاقي	٦٦-٣١

صدق مقياس أخلاقيات الوظيفة عند الرواشدة (٢٠٠٧):

لقد تحققت الرواشدة من صدق المحتوى للمقياس عن طريق عرضه على (١٠) محكمين من الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، وتم تعديله بناءً على ملاحظاتهم، كما تم التأكد من ثبات المقياس عن طريق استخراج معامل كرونباخ ألفا حيث بلغ (٠,٨٩) ويُعد هذا مؤشراً جيداً للثبات. أما في الدراسة الحالية فقد استخدمت الطرق الآتية في استخراج خصائص صدق المقياس.

صدق المحتوى لمقياس أخلاقيات الوظيفة:

يهدف التأكد من صدق المحتوى لمقياس أخلاقيات الوظيفة تم عرضه بصورته الأولية على (١٠) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس في تخصصات علم النفس التربوي، والقياس والتقويم، والإرشاد النفسي، والتربية الخاصة في جامعة عمان العربية (الملحق ٢) بهدف الوقوف على دلالات الصدق الظاهري للأداة لتناسب مع أغراض الدراسة. وقد طلب من المحكمين بالأداء بآرائهم حول صلاحية فقرات المقياس من حيث الصياغة اللغوية، ووضوح معانيها، وانتماء الفقرة للمجال الذي تنتمي إليه، وأية ملاحظات يرونها مناسبة، واعتمد التعديل على اتفاق (٨٠٪) الواردة من المحكمين وذلك بحسب المعيار القبول الذي وضعه الباحث، ليخرج بصورته النهائية كما في (الملحق ١).

مؤشرات صدق البناء:

تم استخراج مؤشرات صدق البناء وذلك بتطبيق المقياس على عينة من خارج عينة الدراسة قوامها (٤٠) عاملاً واستخرج معامل الارتباط بين درجة الفقرة والبعد الذي تنتمي إليه، ودرجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس وقد بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون وكما هي معروضة في الجدول (٥).

الجدول (٥): قيم معاملات ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة

والدرجة الكلية لمقياس الدرجة الكلية لمقياس أخلاقيات الوظيفة

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	.749**	١٧	.871**	٣٣	.684**	٤٩	.737**	٦٥	.233**
٢	.737**	١٨	.879**	٣٤	.592**	٥٠	.693**	٦٦	.312**
٣	.422**	١٩	.885**	٣٥	.752**	٥١	.742**		
٤	.681**	٢٠	.852**	٣٦	.657**	٥٢	.723**		
٥	.788**	٢١	.866**	٣٧	.708**	٥٣	.539**		
٦	.846**	٢٢	.897**	٣٨	.636**	٥٤	.155**		
٧	.822**	٢٣	.817**	٣٩	.640**	٥٥	.168**		
٨	.737**	٢٤	.851**	٤٠	.679**	٥٦	.250**		

	.269**	٥٧	.731**	٤١	.837**	٢٥	.932**	٩
	.246**	٥٨	.609**	٤٢	.867**	٢٦	.892**	١٠
	.263**	٥٩	.735**	٤٣	.730**	٢٧	.939**	١١
	.252**	٦٠	.747**	٤٤	.780**	٢٨	.932**	١٢
	.262**	٦١	.744**	٤٥	.753**	٢٩	.894**	١٣
	.248**	٦٢	.699**	٤٦	.854**	٣٠	.857**	١٤
	.322**	٦٣	.767**	٤٧	.596**	٣١	.881**	١٥
	.210**	٦٤	.718**	٤٨	.481**	٣٢	.799**	١٦

يلاحظ من الجدول (٥) أن معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والمجال الذي تنتمي إليه لمقياس أخلاقيات الوظيفة تراوحت بين (١٦, ٠-٠, ٩٤) وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠, ٠٥).

الجدول (٦): قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجة المجال والدرجة الكلية لمقياس أخلاقيات الوظيفة

مقياس أخلاقيات الوظيفة	الاختبار الأخلاقي	المناخ الأخلاقي	حقوق الوظيفة	إدراك الموظفين للمسؤولية الإدارية والاجتماعية	إدراك الموظفين بواجباتهم الوظيفية	أخلاقيات الوظيفة ومجالاته
.796**	.608**	.668**	.744**	.814**	1	إدراك الموظفين بواجباتهم الوظيفية
.895**	.721**	.794**	.882**	1		إدراك الموظفين للمسؤولية الإدارية والاجتماعية
.917**	.780**	.805**	1			حقوق الوظيفة
.897**	.788**	1				المناخ الأخلاقي
.934**	1					الاختبار الأخلاقي
1						مقياس أخلاقيات الوظيفة

يلاحظ من الجدول (٦) أن معاملات الارتباط بين درجة المجال والدرجة الكلية لمقياس أخلاقيات الوظيفة تراوحت بين (٠,٧٩٦-٠,٩٣٤) وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥).

ثبات مقياس أخلاقيات الوظيفة:

للتحقق من ثبات مقياس أخلاقيات الوظيفة تم استخدام ما يلي:

- طريقة إعادة الاختبار - retest حيث طبق المقياس على عينة قوامها (40) عاملاً من مجتمع الدراسة ومن خارج عينته ثم أعيد تطبيقه على العينة نفسها بفواصل زمني مدته أسبوعين من التطبيق الأول، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين فقد بلغ معامل الثبات (0.934) وهو معامل ثبات مقبول في الدراسات النفسية.

- الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا لاستخراج معامل الاتساق الداخلي، حيث بلغ معامل الاتساق الداخلي (0.842) وهو معامل اتساق داخلي مقبول وكما في الجدول (7)

الجدول (٧): قيم الثبات بطريقة إعادة الاختبار ومعادلة كرونباخ ألفا لإيجاد معامل الاتساق الداخلي لمقياس اخلاقيات الوظيفة

الأبعاد	عدد الفقرات	الثبات باستخدام كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي	الثبات بطريقة إعادة الاختبار
إدراك الموظفين بواجباتهم الوظيفية	٨	٠,٧٣٨	٠,٨٦٢
إدراك الموظفين للمسؤولية الإدارية والاجتماعية	٧	٠,٨١٢	٠,٨٩٧
حقوق الوظيفة	٧	٠,٨٢١	٠,٨٣٨
المناخ الأخلاقي	٨	٠,٧٩٣	٠,٨٠٣
الاختبار الأخلاقي	٣٦	٠,٩٠١	٠,٩٢٦
المقياس ككل	٦٦	----	٠,٩٣٤

تصحيح مقياس أخلاقيات الوظيفة:

لقياس تقديرات أفراد العينة على فقرات مقياس أخلاقيات الوظيفة تم استخدام طريقة ليكرت الخماسي في تدرج مقياس أخلاقيات الوظيفة: (موافق بشدة)، و(موافق)، و(محايد)، و(لا أوافق)، و(لا أوافق بشدة).

وعليه تم إعطاء أوزان لإجابات عينة الدراسة لقياس المستوى وذلك على النحو التالي:
(موافق بشدة (٥) درجات، وموافق (٤) درجات، ومحايد (٣) درجات، ولا أوافق (٢) درجة، ولا أوافق بشدة (١) درجة واحدة).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول والذي ينص على: ما مستوى تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن (٨) يبين تلك النتائج:

الجدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن

المتقاعدين		العاملين		المتقاعدين		العاملين		المتوسط الكلي للفقرات
الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
متوسط	---	0.79	٢,٧٤	متوسط	---	0.74	2.37	

يظهر الجدول (٨) وجود مستوى متوسط من تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن، حيث بلغ المتوسط الحسابي عند العاملين (٢,٣٧)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدى المتقاعدين (٢,٧٤)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لآراء أفراد عينة الدراسة حول فقرات المقياس لدى العاملين بين (٠٢، ٣-٩٥، ١) وبمستوى تراوح بين المنخفض والمرفوع، بينما تراوحت المتوسطات الحسابية لدى المتقاعدين بين (٢٦، ٣-٨٢، ١) وبمستوى تراوح بين المنخفض والمرفوع.

كما أشارت النتائج أن العاملين والمتقاعدين لا يستمتعون بأوقات فراغهم بالقدر الكافي، كما وأن العاملين منهم ليسوا راضين بالقدر الكافي بحياتهم الاجتماعية. وهذا يفسر أهمية تقدير الذات بالنسبة للعاملين والمتقاعدين، حيث أن تقدير الذات يعزز من ثقة العامل بنفسه، ويساعده في اتخاذ القرارات الصائبة دون تردد أو الحاجة للمساعدة، كما يعمل تقدير الذات على تأكيد الفرد على القيم الإنسانية في سلوكه، إذ أكد (Mruk)، (2006) إن الإنجازات الشخصية لها أكبر الأثر على تقدير الفرد لذاته، عندما يتعامل الفرد التعامل الفعال مع المشكلات والعقبات المختلفة التي تواجهه، فإن ذلك له دلالة إيجابية في إحساس الفرد بالكفاءة والنجاح في الحياة، كما وضع (Maslow)، (1954) تقدير الذات في أعلى جزء في هرم الحاجات الإنسانية، وأكد على أن تحقيق الذات لا يمكن أن يتم إلا بتقدير الذات لدى الأفراد.

ويفسر البحث هذه النتيجة إلى الظروف المعيشية الصعبة التي تواجه العاملين والمتقاعدين على حد سواء تجعلهم غير راضين بالقدر الكافي عن حياتهم الاجتماعية واستغلال اوقات فراغهم والتي تتطلب دخل مالي مناسب لهذه النشاطات، كذلك فإن المجتمع الاردني بشكل عام محافظ ويقتصر علاقته على الواجبات الضرورية، لذلك فإن النتيجة جاءت متفقة مع الواقع، فإن معظم الوقت يقضوه مع عوائلهم بعد الرجوع من عملهم كذلك بالنسبة للمتقاعدين فإن قلة فرص اللقاءات مع الاصدقاء تجعلهم غير راضين عنها، وعلى الرغم من كل الظروف فقد ظهر تقدير ذات بمستوى متوسط لكلا الطرفين وهي دلالة ايجابية في شخصياتهم

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى أخلاقيات الوظيفية وكل مجال من مجالاتها لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن، وفيما يلي عرضاً لهذه النتائج:

مستوى أخلاقيات الوظيفة

الجدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمقياس ككل (ن=٧٤٧)

المتقاعدين			العاملين				المتوسط الكلي للمقياس
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة		
متوسط	---	---	٣,٥١	متوسط	---	---	3.47

يشير الجدول (٩) إلى وجود مستوى متوسط من أخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لدى العاملين (٤٧، ٣)، وبلغ المتوسط الحسابي العام لدى المتقاعدين (٥١، ٣)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للمجالات لدى العاملين بين (٣، ٢٦-٣، ٥٣) وبمستوى متوسط، بينما تراوحت المتوسطات الحسابية لدى المتقاعدين بين (٣، ١٧-٣، ٥٨)، وكان المجال "الاختبار الأخلاقي" بأعلى مستوى لدى العاملين والمتقاعدين حيث بلغ المتوسط الحسابي له لدى العاملين (٣، ٥٣) وبمستوى متوسط، وبلغ المتوسط الحسابي له لدى المتقاعدين (٣، ٥٨) وبمستوى متوسط، وكان المجال "إدراك الموظفين بواجباتهم الوظيفة" بأقل متوسط حسابي لدى العاملين والمتقاعدين حيث بلغ لدى العاملين (٣، ٢٦) وبمستوى متوسط، فيما بلغ لدى المتقاعدين (٣، ١٧) وبمستوى متوسط أيضاً. أشارت النتائج إلى وجود مستوى متوسط من أخلاقيات الوظيفة يميل إلى الارتفاع لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (Khan، Khurram، Muhammed & Asma، Abbas، 2015) التي أجريت على الموظفين في أحد الجامعات الخاصة الباكستانية، التي توصلت إلى وجود مستوى متوسط من أخلاقيات الوظيفة لديهم، واختلفت الدراسة مع دراسة (الدراجي، ٢٠١١) التي أجريت على موظفي الوزارات العراقية، حيث توصلت إلى وجود مستوى مرتفع من أخلاقيات العمل الإداري من وجهة نظر الموظفين، كما واختلفت مع دراسة (العنزي، ٢٠٠٦) التي أجريت على العاملين في الأجهزة الحكومية والتي توصلت إلى وجود مستوى متدني من إدراك الموظفين للأخلاقيات المهنية.

وأشارت النتائج إلى أن العاملين والمتقاعدين لديهم إدراك بواجباتهم الوظيفية بمستوى متوسط، حيث توصلت الدراسة إلى أن العاملين والمتقاعدين يقومون بإنجاز معاملاتهم الشخصية أثناء تأدية أعمالهم الوظيفية، كما أنهم لا يهتمون بالمعاملات ليجبروا أصحابها على الوساطة، كما بينت النتائج، كما أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من إدراك الموظفين للمسؤولية الإدارية والاجتماعية، حيث تبين أنهم يقومون بواجباتهم على أكمل وجه مراعين حقوق المراجعين والمصالح العامة، ويلتزمون بما يصدر من تعليمات من هم أعلى منهم في السلم الوظيفي، وأشارت النتائج إلى وجود مستوى متوسط لحقوق الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين حيث تبين أنهم ينظرون إلى الترفيعات والمناصب والدورات والترقيات في المؤسسة التي يعملون بها قائمة على رغبة المسؤول الأعلى في الجهاز، كما أنهم يرون أن الأجور التي يتقاضونها لا تتساوى لما يقومون به من أعمال بالقدر الكافي، وفيما يخص المناخ الأخلاقي فتبين وجود مستوى متوسط حيث العاملين والمتقاعدين يشعرون بأن الاهتمام الأول للمؤسسة هو احترام القوانين، كما يجدون أن من الضروري احترام القوانين المهمة في مؤسساتهم، كما وأشارت النتائج إلى وجود مستوى متوسط من الاختبار الأخلاقي حيث تبين أن القيم والمعتقدات السائدة لدى العاملين في المؤسسة تسهم في تحسين أدائهم، كما أنهم يرون أنه من الضروري في بعض الأحيان القيام بأعمال خاصة في أوقات العمل.

ويرى الباحث أن أخلاقيات الوظيفة يكتسبها الأفراد عن طريق من الظروف العامة المحيطة والمتعارف عليها، أن للمؤسسات الدور الكبير في إكساب موظفيها هذه الأخلاقيات عن طريق سن القوانين والتشريعات والعمل على رفع إدراك العاملين لهذه الأخلاقيات، بالإضافة إلى الاتفاق العام في المجتمع على ما هو أخلاقي وغير أخلاقي، وهذا ما أشار إليه نيكولنسن (Nicholson، 1994) أن الأخلاق تشتق من التجربة الإنسانية، وأن ما هو أخلاقي أو ما هو غير أخلاقي يعتمد به من خلال الاتفاق العام، كما وأكد بياجيه (Piajet، 1965) بأن المجتمع هو المصدر الوحيد للأخلاق كمصدر لها في المراحل الأولى من حياة الفرد إلا أنه يعتقد أن الفرد لا يقف عند هذا الحد بل يتعداه نتيجة لنموه إلى مرحلة الأخلاقية الذاتية المستقلة عن السلطة.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة القطاونة (٢٠٠٦) والتي توصلت إلى أن وجود مبادئ أخلاقية يلتزم بها موظفو الدائرة أثناء عملهم مثل الالتزام بالنصوص القانونية، ومراجعة تقارير السنوات السابقة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين تعزى لمتغير (الحالة الوظيفية، الجنس)؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول تقدير الذات واختبار (t-test) على مرحلتين كالآتي.

أولاً: الفروق في تقدير الذات تعزى للحالة الوظيفية (عامل، متقاعد)

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول تقدير الذات تعزى للحالة الوظيفية (عامل، متقاعد)، كما تم استخدام اختبار (t-test) لمعرفة الفروق وكما في الجدول (١٥):

الجدول (١٥): نتائج الاختبار التائي لإيجار الفروق في تقدير الذات تبعاً للحالة الوظيفية (عامل، متقاعد)

دلالة (t) الإحصائية	قيمة (t)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة الوظيفية	تقدير الذات
٠,٠٠٠	-٧, ١٨٥	.48303	2.37	٦٠٥	عاملين	تقدير الذات
		.76573	2.74	١٤٢	متقاعدين	

يتضح من الجدول (١٥) وجود فروق ظاهرية في مستوى تقدير الذات ولصالح المتقاعدين بمتوسط حسابي (٢, ٧٤)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لمستوى تقدير الذات عند العاملين (٢, ٣٧). ويتضح من الجدول (١٥) وبالاتماد على قيمة (t) ودالاتها الإحصائية وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠, ٠٥) $\alpha \geq 0, 05$ في استجابات أفراد العينة في مستوى تقدير الذات تعزى للحالة الوظيفية (عامل، متقاعد)، حيث بلغت قيمة (t) (-٧, ١٨٥)، عند مستوى دلالة إحصائية (٠, ٠٠٠) وهي أقل من القيمة المحددة (٠, ٠٥).

ثانياً: الفروق في تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين تعزى لمتغير الجنس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين تعزى لمتغير الجنس، كما تم استخدام اختبار (t-test) لمعرفة وجود فروق، والجدول (١٦) يبين نتائج الاختبار.

الجدول (١٦): نتائج الاختبار التائي لإيجار الفروق في تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	دلالة (t) الإحصائية
العاملين	ذكر	2.32	.42910	-2.967	.003
	أنثى	2.45	.55906		
المتقاعدين	ذكر	2.48	.60509	-4.330	.000
	أنثى	3.01	.83024		

يتضح من الجدول (١٦) وجود فروق ظاهرية في مستوى تقدير الذات لدى العاملين ولصالح الإناث بمتوسط حسابي (٢,٤٥)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لمستوى تقدير الذات عند الذكور (٢,٣٢)، كما ويتضح من الجدول وجود فروق ظاهرية في مستوى تقدير الذات لدى المتقاعدين ولصالح الإناث بمتوسط حسابي (٣,٠١)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لمستوى تقدير الذات عند الذكور (٢,٤٨).

ويتضح من الجدول (١٦) وبالاعتماد على قيمة (t) ودالاتها الإحصائية وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في استجابات أفراد العينة في مستوى تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (t) (-٢,٩٦٧، -٤,٣٣٠) على التوالي، عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٠٣، ٠,٠٠٠) وهي أقل من القيمة المحددة (٠,٠٥). وكما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات تعزى للحالة الوظيفية (عامل، متقاعد) ولمصلحة المتقاعدين، ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية حيث أن المتقاعدين يشعرون بأنهم قدموا كل ما لديهم من خبرات علمية وعملية للمؤسسات التي انتموا إليها، وتفرغهم للممارسة حياتهم العائلية والاجتماعية، مما يشعرهم أن لوجودهم قيمة تنعكس على شعور مرتفع بتقدير ذاتهم، كما أشارت

النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات تعزى للجنس (ذكر، أنثى) ولمصلحة الإناث، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة روجس (٢٠١٨)، والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية في فعالية برنامج لتنمية تقدير الذات تعزى إلى الجنس ولصالح الذكور، كما اتفقت مع دراسة صارة (٢٠١٢) التي أجريت على طلبة الثانوية في الجزائر، والتي توصلت إلى وجود فروق في تقدير الذات بين الذكور والإناث ولكن اختلف في أن الفروق لمصلحة الذكور.

وتفسر هذه النتيجة من وجهة نظر الباحث أن في المجتمعات التي يغلب عليها طابع الذكورية وخروج الإناث إلى سوق العمل والتعامل مع المجتمع كل ذلك يؤدي إلى تعزيز الإناث ثقتهم بنفسهم وشعورهن أنهن عنصر فعال في المجتمع وذو قيمة ومكانة اجتماعية، مما يؤدي إلى رفع مستوى تقدير الذات لديهن.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين تعزى لمتغير (الحالة الوظيفية، الجنس)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول أخلاقيات الوظيفة واختبار (t-test) على مرحلتين كالآتي.

أولاً: الفروق في أخلاقيات الوظيفة تعزى للحالة الوظيفية (عامل، متقاعد)

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول أخلاقيات الوظيفة تعزى للحالة الوظيفية (عامل، متقاعد)، كما تم استخدام اختبار (t-test) لمعرفة وجود فروق.

الجدول (١٧): نتائج الاختبار التائي لإيجار الفروق في أخلاقيات الوظيفة تبعاً للحالة الوظيفية (عامل، متقاعد)

دلالة (t) الإحصائية	قيمة (t)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة الوظيفية	
٠,٤٩٤	-٠,٦٨٥	.56278	3.47	٦٠٥	عاملين	أخلاقيات
		.78734	3.51	١٤٢	متقاعدين	الوظيفة

يتضح من الجدول (١٧) وجود فروق ظاهرية في مستوى أخلاقيات الوظيفة ولصالح المتقاعدين بمتوسط حسابي (٥١, ٢)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لمستوى تقدير الذات عند العاملين (٤٧, ٣).

ويتضح من الجدول (١٧) وبالاعتقاد على قيمة (t) ودلالاتها الإحصائية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٥, ٠) α في استجابات أفراد العينة في مستوى أخلاقيات الوظيفة تعزى للحالة الوظيفية (عامل، متقاعد)، حيث بلغت قيمة (t) (٦٨٥, -٠)، عند مستوى دلالة إحصائية (٤٩٤, ٠) وهي أعلى من القيمة المحددة (٥, ٠).

ثانياً: الفروق في تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين تعزى لمتغير الجنس

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول أخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين تعزى لمتغير الجنس، كما تم استخدام اختبار (t-test) لمعرفة وجود فروق، والجدول (١٨) يبين نتائج الاختبار.

الجدول (١٨): نتائج الاختبار التائي لإيجار الفروق في أخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	دلالة (t) الإحصائية
العاملين	ذكر	3.37	.52911	-٦,٠٨١	٠,٠٠٠
	أنثى	3.65	.57676		
المتقاعدين	ذكر	3.24	.67161	-٤,٦٧٥	٠,٠٠٠
	أنثى	3.81	.79810		

يتضح من الجدول (١٨) وجود فروق ظاهرية في مستوى أخلاقيات الوظيفة لدى العاملين ولصالح الإناث بمتوسط حسابي بلغ (٣٧, ٣)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لمستوى أخلاقيات الوظيفة عند الذكور (٦٥, ٣)، كما ويتضح من الجدول وجود فروق ظاهرية في مستوى أخلاقيات الوظيفة لدى المتقاعدين ولصالح الإناث بمتوسط حسابي (٨١, ٣)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لمستوى أخلاقيات الوظيفة عند الذكور (٢٤, ٣).

ويتضح من الجدول (١٨) وبالاعتماد على قيمة (t) ودالتها الإحصائية وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0, 05)$ في استجابات أفراد العينة في مستوى تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (t) $(0,81, -6, 675, -4)$ على التوالي، عند مستوى دلالة إحصائية $(0, 000, 0, 000)$ وهي أقل من القيمة المحددة $(0, 05)$. وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0, 05)$ في استجابات أفراد العينة في مستوى أخلاقيات الوظيفة تعزى للحالة الوظيفية (عامل، متقاعد)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن أخلاقيات الوظيفة تكتسب من البيئة المحيطة سواء القوانين والتشريعات الوظيفية أو من التقييم العام في المجتمع الذي يستظلون بظله سواء العاملين أو المتقاعدين، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0, 05)$ في استجابات أفراد العينة في مستوى تقدير الذات لدى العاملين والمتقاعدين تعزى لمتغير الجنس، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة الدراجي (٢٠١١) حيث تبين عدم وجود فروق في أخلاقيات العمل الإداري للمدراء في الوزارات العراقية تعزى للجنس، في حين اختلفت مع دراسة العنزى (٢٠١١) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأخلاق المهنية تعزى لمتغير الجنس. في حين اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة وتعزى هذه النتيجة إلى طبيعة ميول الإناث بالالتزام والانضباط أكثر منها للذكور، كما أن طبيعة الإناث في الغيرة والمنافسة أكثر منه في الرجال مما يجفها لأداء وظيفتها والالتزام بالأخلاق الوظيفية والالتزام مع الأشخاص أصحاب المعاملات في إطار مهني محدد بالوظيفة التي تشغلها.

خامساً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس والذي ينص على: هل هناك علاقة ارتباطية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0, 05)$ بين درجة تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن.

الجدول (١٩): قيم معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين

والمتقاعدين في الأردن

أخلاقيات الوظيفة	المجال
.277**	معامل ارتباط بيرسون
٠,٠٠٠	الدلالة الإحصائية

** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

يشير الجدول (١٩) إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة معنوية بين تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن، إذ بلغ معامل ارتباط بيرسون (٠,٢٧٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٥). وكما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة معنوية بين تقدير الذات وأخلاقيات الوظيفة لدى العاملين والمتقاعدين في الأردن. ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية، حيث أن مستوى تقدير الذات المرتفع لدى العاملين والمتقاعدين يشعرهم بالرضا والسعادة، وبالتالي فإن مستوى انتمائهم للوظيفية سوف يتقدم ويتطور وذلك ينعكس إيجابياً على منحهم سلوكيات الأخلاقية إيجابية نحو العمل، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة خان وكوارم وعباس ومحمد واسما (2015، Muhammed & Asma، Abbas، Khurram،Khan) والتي بينت أن هنالك علاقة عكسية بين أخلاق العمل، والدوران الوظيفي، وأن ظروف العمل التي يلتزم موظفيها بأخلاق العمل الإسلامي بشكل عال تكون العدالة الإجرائية مرتبطة بشكل طردي مع دوران العمل، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة القطانة (٢٠٠٦) والتي بينت أن وجود مبادئ أخلاقية يلتزم بها موظفو الدائرة أثناء عملهم مثل الالتزام بالنصوص القانونية، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الزعبي (٢٠١٥) والتي بينت أن هناك علاقة إيجابية بين الرضا عن الحياة الوظيفية وتقدير الذات لدى عينة من طلاب كلية التربية في جامعة دمشق.

أن لتقدير الذات أهمية كبيرة في أخلاقيات الوظيفة، حيث أن تعزيز العاملين من ثقتهم بنفسهم وشعورهم بأنهم مهمين بالنسبة لعائلاتهم وأبنائهم، واحترام زملائهم لآرائهم الوظيفية ينعكس إيجاباً

في القيام بواجباتهم الوظيفية بأكمل وجه، وتشكل لهم حافزاً للالتزام واحترام القوانين وانتمائهم لمؤسساتهم، والمحافظة على الاحترام الودي بينهم وبين زملائهم.

التوصيات والمقترحات:

على ضوء النتائج تقترح الدراسة ما يلي:

١. ضرورة محافظة مديرية التربية في محافظة البلقاء على مستوى مرتفع من تقدير الذات لدى العاملين؛ لكي يستمر لديهم الشعور بالرضا والسعادة وبالتالي التزامهم بسلوكيات أخلاقية وظيفية حميدة في بيئة العمل.
٢. دعم العاملين والمتقاعدين من ناحية تأمين بيئة العمل المحيطة بهم، ومتابعة القوانين والتشريعات الوظيفية الملائمة، ومراعاة العدالة في التقييم العام.
٣. المحافظة على مستوى تقدير العاملين والمتقاعدين في الأردن، وذلك من خلال تشجيعهم على إبداء آراءهم واقتراحاتهم وأفكارهم، والعمل على حفزها وتقديرها واحترامها.
٤. إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية وربط متغير تقدير الذات بمتغيرات أخرى ولعينة مجتمعية أخرى.
٥. إجراء دراسة لإيجاد أثر تقدير الذات على حفز العاملين وتشجيعهم ومستوى رضاهم وولائهم لبيئة العمل.
٦. إجراء دراسة لإيجاد فاعلية مستوى تقدير الذات في الالتزام بأخلاقيات الوظيفية لدى العاملين والمتقاعدين في المؤسسات الأردنية.

المراجع العربية:

١. الجازي، فهدى (2004). مدى الاستفادة من خبرات الضباط المتقاعدين في مجال الأمن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
٢. الدراجي، جبار عبید (٢٠١١). أخلاق العمل الإداري في الوزارات العراقية من وجهة نظر الموظفين، أطروحة دكتوراه غير مشورة، جامعة سانت كليمنس العالمية، بغداد، العراق.
٣. الرواشدة، ريم (٢٠٠٧). أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
٤. صارة، حمري (2012). علاقة تقدير الذات بالدفاعية للإنجاز لدى تلامذة الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران، الجزائر.
٥. عبود، نجم (2005). أخلاقيات الإدارة في شركات الأعمال، ط٢، عمان: مؤسسة الرواق للنشر والتوزيع.
٦. العقيلي، هيا (٢٠١٤). أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض، رسالة ماجستير غير مشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
٧. العنزي، سعد والساعدي، مؤيد (2002). أخلاقيات الإدارة مدخل التكوين في منشآت الأعمال، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، ١ (٣)، ٥٠-٨٧.
٨. العنزي، عوض، والعديم، عقوب (٢٠٠٦). إدراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية بدولة الكويت، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، ٢ (٢٢)، ٥٥-١١٢.
٩. قانون العمل، رقم 8 لسنة (1996) (قانون-العمل-الأردني المنشورات/١٠٨).

<https://www.iclc-law.com/ar>

١٠. القداح، محمد (٢٠١٣) العلاقة بين المهارات القيادية وتقدير الذات لدى رؤساء الجامعات الأردنية. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، ٧(٣)، ٤٣٣-٤٤٥.
١١. القطاونة عادل محمد (2006). المبادئ الأخلاق وموظفي دائرة ضريبة الدخل والمبيعات في المملكة الأردنية الهاشمية دراسة ميدانية. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي الدولي السنوي السادس أخلاقيات الأعمال ومجتمع المعرفة جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة، عمان، الأردن.
١٢. مبروك، عزة عبد الكريم (٢٠٠٧) أبعاد الرضا العام عن الحياة ومحدداته لدى عينة من المسنين المصريين، مجلة الدراسات النفسية، ٢ (١٧)، ٤٢١ - ٣٧٧.
١٣. المرعوب، منيرة (2010). فاعلية برنامج إرشادي متعدد الأوجه في تنمية تقدير الذات والتوافق الاجتماعي لدى المسنين والمتقاعدين في المجتمع السعودي، مجلة دراسات تربوية، ٦٩ (٢٤)، 257-308.
١٤. المؤسسة العامة للتقاعد (2012). منشورات المؤسسة العامة للتقاعد، عمان الأردن.
١٥. المومني، هناء علي صالح (2006). تقدير الذات وعلاقته بالمستوى التعليمي والعمر وطريقة التنقل والحركة لدى المعاقين بصريا، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

References:

- Aboud, Najm (2005). *Ethics of Management in Businesses*, 2nd Ed, Amman: Al-Rewaqa Publishing.
- Al Aqili, Haya (2014). *Work Ethic and its Relationship to Job Satisfaction for Female Administrative Staff at King Saud University in Riyadh*, unpublished Master Thesis, Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh, Saudi Arabia.
- Al Darraji, Jabbar Obaid (2011). *Ethics of Administrative Work in Iraqi Ministries from an Employee Point of View*, unpublished doctoral dissertation, St. Clements University, Baghdad, Iraq.
- Al Enizi, Awad and Al Adim, Aqoub (2006). *Employee Perception of the Career Path and Professional Ethics: A Field Study on Government Agencies in the State of Kuwait*, *Damascus University Journal for Economic and Legal Sciences*, 2 (22), pp. 55-112.
- Al Enizi, Sa'd and Al Sai'di, Moayad (2002). *Management Ethics: Training Introduction to Business Enterprises*, *Iraqi Journal of Administrative Sciences*, 1 (3), pp. 50-87.
- Al Jazi, Fahdi (2004). *The Utility of the Experiences of Retired Officers in the Field of Security*, unpublished Master Thesis, Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh, Saudi Arabia.
- Al Maroub, Munira (2010). *The Effectiveness of a Multifaceted Mentorship Program in Developing Self-Esteem and Social Harmony among the Elderly and Retired People in Saudi Society*, *Journal of Educational Studies*, 69 (24), pp. 257-308.
- Al Momani, Hana' Ali Saleh (2006). *Self-Esteem and its Relationship to the Educational Level, Age, Mode of Movement among Visually Impaired Individuals*, unpublished Master Thesis, Amman Arab University, Amman, Jordan.

- Al Qaddah, Muhammad (2013). The Relationship between Leadership Skills and Self-Esteem among Jordanian University Presidents, *Journal of Educational and Psychological Studies*, 7 (3), pp. 433-445.
- Al Qataweh, Adel Muhammad (2006). Ethical Principles and Employees of the Income and Sales Tax Department in the Hashemite Kingdom of Jordan: A field study. A working paper submitted to the Sixth Annual International Scientific Conference on Business Ethics and the Knowledge Society, Al-Zaytoonah Private University of Jordan, Amman, Jordan.
- Al Rawashdeh, Reem (2007). The Effect of Adherence to Public Office Ethics on the Level of Organizational Loyalty among Workers in Jordanian Public Institutions, unpublished Master Thesis, Mu'tah University, Karak, Jordan.
- Cohen, R., Pant, W., & Sharp, J. (2001). An Examination of Differences in Ethical Decision-Making between Canadian Business Students and Accounting Professionals. *Journal of Business Ethics*, 30(4), 319-336.
- Connor, T. (2006). Assessing organizational ethics: measuring the gaps. *Industrial and Commercial Training*, 38(3), 148-155.
- Eriksen, K., Dickinson, C., Lawrence, R., Baccigalupi, C., Banday, J., Górski, M., & Smith, M. (2006). Cosmic microwave background component separation by parameter estimation. *The Astrophysical Journal*, 641(2), 665.
- Erikson ,Erik ,H; Erikson, Joan ,M.(1997). The life cycle completed (extended ed.). New York : w.w.norton &company (published 1998).
- Holmquist, P. (2013). Workplace Ethics at the Time Clock: Fudging Time With Respect To Western and Eastern Views. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(11), 2221-2236.
- Kammeyer, D. (2012). "Job Attitudes". *Annual Review of Psychology*. 63(1), PP. 341–67.
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2013). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235-246.

<http://dx.doi.org/10.29009/ijres.4.1.6>

- Labor Law, No. (8) for the year (1996) (Jordanian-Labor-Law Publications / 108). <https://www.iclc-law.com/ar>
- Mabrouk, Azza Abdulkarim (2007). The Dimensions of General Satisfaction with Life and its Determinants in a Sample of the Egyptian Elderly, *Journal of Psychological Studies*, 2 (17), pp. 377-421.
- Mandara, J., & Murray, C. B. (2000). Effects of parental marital status, income, and family functioning on African American adolescent self-esteem. *Journal of family psychology*, 14(3), 475. Springer Company.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality* & Row. ISBN0-06-04-1987-3.
- Maslow, A. H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of Personality*.
- Mruk, J, Christopher. (2006). *Self-Esteem Research, Theory, and Practice*. New York.
- Nicholson, N. (1994) Ethics in organizations: A framework for theory and research, *Journal of Business Ethics*, 13(8), 581-596.
- Orth, U., & Robins, R. W. (2014). The Development of Self-Esteem. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 381-387.
- Osenberg, M (1979). *Conceiving the Self*, Basic Book inc, New York.
- Pedersen, J., & Dahl Rendtorff, J. (2004). Value-based management in local public organizations: a Danish experience. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 11(2), 71-94.
- Phua, T. (2012). A Brief Index of Affective Job Satisfaction. *Group & Organization Management*. 37 (3), PP. 275–307.
- Piaget, J. (1965). The stages of the intellectual development of the child. *Educational psychology in context: Readings for future teachers*, 63(4), 98-106.
- Plummer, D. (2005). *Helping adolescents and adults to build self – esteem*. London: Jessica kingsley

- Plummer, D. (2014). Helping adolescents and adults to build self-esteem: A photocopiable resource book. Jessica Kingsley Publishers.
- Psychology, British. Rosenberg, M. (1979). Conceiving the Sel., New York: Basic Book Inc.
- Public Pension Agency (2012). Publications of the Public Pension Agency, Amman, Jordan.
- Rogers, C. (1961). On Becoming A person: A psychoth Arapists View Of Psychotherapy. Ltoughton Mifflin.
- Rosenberg, M. (2009). Society and the adolescent self-image. Princeton. NJ: Princeton University Press
- Sara, Hamri (2012). The Relationship between Self-Esteem and Defense to Achievement for High School Students, unpublished Master Thesis, University of Oran, Algeria.
- Zisberg, A., Zysberg, L., Young, H. M., & Schepp, K. G. (2009). Trait Routinization, Functional and Cognitive Status in Older Adults. The International Journal of Aging and Human Development, 69(1), 17-29.

References:

- Baddeley, A. (2003). Working memory: looking back and looking forward. *Nat. Rev. Neurosci.* 4, 829–839. doi: 10.1038/nrn1201